

命 令 書

申 立 人 北 都 開 発 労 働 組 合

被 申 立 人 有 限 会 社 北 都 開 発 建 興

上記当事者間の平成21年道委不第10号北都開発建興不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年5月14日開催の第1665回公益委員会議及び平成22年5月28日開催の第1666回公益委員会議において、会長公益委員道幸哲也、公益委員樋川恒一、同成田教子、同浅水正、同加藤智章、同石黒匡人及び同野口幹夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた組合員の時間外・休日・深夜労働の割増賃金等の支払に関する団体交渉を正当な理由がなく拒否してはならず、また、資料や根拠を示して具体的に説明するなどして、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、次の内容の文章をA4判縦長白紙にかい書で明瞭に記載して、押印の上、本命令書写し交付の日から10日以内に手交しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

貴組合から、組合員の時間外・休日・深夜労働の割増賃金等を交渉事項として団体交渉を申し入れられたところ、求められた資料や根拠を示すなどの誠実な対応をせず、正当な理由がなくこれを拒否したこと

平成 年 月 日（手交する日を記載すること）

北都開発労働組合

執行委員長 A 様

有限会社北都開発建興

取締役 B ⑩

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人北都開発労働組合（以下「組合」という。）が、被申立人有限会社北都開発建興（以下「会社」という。）に対し、会社においてダンプカー（以下「ダンプ」という。）の運転手をしていた組合員のA、C並びにDの、会社在职中における時間外労働の割増賃金等に係る未払額の支払及び離職票の交付を求めて団体交渉を申し入れたところ、会社が、DはD建材を営む個人事業主であり、A及びCはD建材に使われていたものであるなどと主張する一方、組合に対して賃金に関する資料を提示して協議に応じるとしながら、以後、組合と連絡も取らずに団体交渉に誠実に応じないこと、証拠も提示せずに上記3名の組合員（以下「組合員ら」という。）との間の雇用契約を否定して未払の賃金請求に応じないことが、労働組合法（以下「法」という。）第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、平成21年1月31日の団体交渉において組合に交付を約束した、組合員らに係る未払賃金に関する資料を速やかに開示し、組合との団体交渉に応じなければならない。
- (2) 会社は正当な理由がないにもかかわらず、組合員らに対する未払賃金の支払を拒否し、組合員らに対して不利益な取扱いをしてはならない。
- (3) 陳謝文の掲示及び新聞掲載

3 本件の争点

- (1) 会社は、平成21年1月10日付け要求書に基づく組合からの団体交渉申し入れに対して、誠実に団体交渉に応じたか否か。

- (2) 会社が組合の要求する未払賃金の支払を拒否した行為は、法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか否か。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 団体交渉拒否について

ア 組合員らは、平成21年1月10日に組合を結成し、組合結成通知とともに次の内容を記載した要求書を配達証明付き書留郵便にて送付した。また、組合結成通知には、組合要求に関する交渉の一切を上部団体の役員に委任する旨記載していた（甲1）。

- ① 組合員らの会社における平成19年1月1日から平成20年12月31日までの就労に関する時間外・休日・深夜労働の割増賃金について、組合が計算した就労月分の未払賃金についてはその要求額を（なお、Dについては、平成20年8月と11月の本給未払を含む金額）、それ以外の就労月については会社において計算した金額を組合に提示の上、速やかに支払うこと。
- ② 組合員らに対して、離職票を速やかに交付すること。
- ③ 上記の内容についての団体交渉を速やかに開催すること。

イ その後、会社代表者であるBから、組合の上部団体である連合北海道札幌地区連合会（以下「札幌地区連合」という。）の副事務局長であり、札幌地区ユニオンの代表代行でもあるEに電話連絡があり、その結果、平成21年1月31日に第1回団体交渉が行われた。

当該団体交渉において、会社は、組合員らと会社の関係について、Dが自らD建材を営む会社の外注先であり、A及びCはD建材の従業員であったこと、D建材が平成20年6月に破綻したため、同年7月1日からA及びCを会社が雇用したこと、したがって、この両名を会社が雇用する以前の雇用責任は、D建材が負うべきものであること、会社がA及びCを直接雇用した後の未払分はないこと、Dにも未払分はないことなどを主張した。

これに対して組合は、会社が組合員らに対して、雇用保険の失業給付を受給させている事実があることなどを指摘して、会社の主張に対して反論する一方、会社に対して、組合員らとの間に雇用契約がないことや、賃金の支払に関する資料を組合に提示して協議を行うことを求めた。

組合のこの要求に対して、会社は、平成21年2月末までには資料を作成して、3月の早い時期に協議するとしたことから、組合はこれを了承した。

ウ ところが、その後会社から組合に対して連絡がなく、組合からも連絡が取れなかったことから、ファクシミリ送信で協議開催を督促するほか、留守番

電話に折り返しの電話連絡を求める伝言を残したものの、会社からの連絡はなかった。

エ 会社が、約束した資料を提示せず、団体交渉再開の約束も履行せずに、組合の要求を無視していることは団体交渉拒否にあたり、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 不利益取扱いについて

会社は、組合の未払賃金支払の要求に対して、組合員らが会社の従業員ではないなどとしてこれに応じないばかりか、雇用関係にないことや賃金支払に関する資料の提示要求に対してもこれに一切応じていない。正当な組合の要求に対して、証明も説明もできない内容を理由に否定することは、組合員としての利益を大きく毀損する行為であり、組合員らに対する不利益な取扱いに当たることから、法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 会社の主張

DはD建材を営む個人事業主であり、会社の外注先である。A及びCはD建材に雇用されていた者である。したがって、会社がA及びCを直接雇用した一部期間を除いて、会社と組合員らとの間には雇用関係はなく、組合の要求には応じられず、組合の不当労働行為の主張は争う。

平成20年6月にD建材が破綻したことから、同年7月1日から会社はAとCを雇用した。その後、Aは同年11月末日に、Cは同年12月31日をもって退職した。この間について、会社がこの両名に対して何らかの支払義務があるのであればこれに応じるが、仮に応ずるとしても会社は休眠状態にあり、会社もBも支払資金がない状態である。会社はD建材に対して経費を立て替えた分の債権を有しているので、会社に支払義務があるのであれば、この債権を回収して支払原資に充てるほかない。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、平成7年11月に有限会社として設立され、建設機械・骨材・産業廃棄物・砂利等の運送を主たる業務とするほか、冬期間は除雪作業に伴う排雪運搬を行っており、平成19年当時は10名以上の運転手が稼働していた（乙14）。
- (2) 組合は、会社のダンプ運転手であったAらを組合員として平成21年1月10日に結成され、上部団体として札幌地区連合及び札幌地区ユニオンに加盟している（甲1）。

2 団体交渉に至るまでの経過

- (1) 組合員らは、会社のダンプ運転手として、会社名義で登録された車両に乗務

していた。また、組合員らが乗務していた車両の修理代や燃料代は、会社が修理業者等に直接支払っていた（争いのない事実）。

会社は、その運転者台帳及び従業員名簿に、組合員らを会社と雇用契約のある従業員として記載していた（第2回審問調書56頁・B陳述）。

組合員らには毎月20日付けで給与明細書が交付され、基本給として一定額が支給されていたほか、時間外手当として金員が支払われている月もあった。また、総支給額からは、雇用保険料や源泉所得税の控除のほか、平成19年5月支給分以降の給与明細書においては社会保険料が控除されている（甲10の1ないし3、乙14）。

会社の本店住所はBの自宅であり、会社が使用する車両の駐車場は、会社の本店住所とは別の場所にあった。運転手は会社本店住所にはほとんど立ち寄らず、会社から電話や携帯電話のメールにより仕事の内容について連絡を受けて、運送業務に従事していた。乗務した際には、運転日報・運行前点検表を作成して会社に提出することになっていた（争いのない事実）。

組合員らは、平成20年3月末日で会社を離職したとして雇用保険の失業給付を受けた。その後、A及びCは同年7月1日に会社に雇用された（争いのない事実）。ただし、平成20年4月1日から同年6月30日までの期間もA及びCは会社のダンプに乗務しており、同年7月20日に6月度給与が支給されているが、社会保険料等の控除はなされていない。7月度給与からは再び社会保険料等が控除されている（乙14）。Dについても同年7月以降、会社のダンプに乗務し、会社に運転日報を提出している（乙17、甲11の2、第1回審問調書30頁以下・D証言）。8月度給与以降のDの給与からも社会保険料等が控除されているが、11月度給与明細書には支給額の記載がない（甲10の2）。

A及びDは平成20年12月以降会社の業務に従事しておらず、Cは同年12月27日以降会社の業務に従事していない（争いのない事実）。

(2) 組合員らは、平成21年1月10日に組合を結成し、組合結成通知とともに次の内容を記載した要求書を配達証明付き書留郵便にて送付した。また、組合結成通知には、組合要求に関する交渉の一切を上部団体の役員に委任する旨記載していた（甲1）。

① 組合員らの会社における平成19年1月1日から平成20年12月31日までの就労に関する時間外・休日・深夜労働の割増賃金について、組合が計算した就労月分の未払賃金についてはその要求額を（なお、Dについては、平成20年8月と11月の本給未払を含む金額）、それ以外の就労月については会社において計算した金額を組合に提示の上、速やかに支払うこと。

② 組合員らに対して、離職票を速やかに交付すること。

③ 上記の内容についての団体交渉を速やかに開催すること。

(3) 上記書留郵便は、不在を理由に郵便局に留め置かれていたことから、平成21年1月17日、郵送したものと同一書類を会社にファクシミリ送信した（甲2、3）。

その後書留郵便が不在を理由に返却されたことから（甲1）、同月24日に組合は新たに判明した会社代表者の連絡先に上記書類をファクシミリ送信するとともに、普通郵便にて送付した（甲4）。

(4) 1月26日になってBからEに電話連絡があり、組合の要求に対して、Bは、会社の主張（前記第2、2）を述べるなどした。結局、同月30日になって会社が団体交渉に応じる旨の電話連絡があった（甲16）。

3 団体交渉の経過

(1) 組合側からはE、会社からはBが出席して、平成21年1月31日に、札幌地区連合の会議室において団体交渉が開催された。

団体交渉の席上、会社は、組合員らと会社の関係について、Dは自らD建材を営む会社の外注先であり、A及びCはD建材の従業員であったこと、D建材は平成20年6月に破綻したため、同年7月1日からA及びCを会社が雇用したこと、したがってこの兩名を会社が雇用する以前はD建材が責任を負うべき問題であること、直接雇用したのちの未払分はないこと、Dにも未払分はないこと、D建材ことDに対しては、会社は債権を有しているので、会社がAやCに対して支払義務があるのであれば、この債権の回収後に支払うなどと主張した。

これに対して組合は、会社が組合員らに対して給与明細書を発行し、社会保険・雇用保険も会社名で手続をしていること、平成20年3月末日付けで組合員らに対して会社名による雇用保険加入に基づく失業給付の手続を履行するなどしながら、雇用関係を否定することには無理があるなどと反論した。そして、会社が上記主張をするのであればそれを証明する資料の作成や、会社が支払わなければならないと考えている金額と支払可能な金額を明記した資料を作成すること、その上で早急に解決に向けた協議をすることを求めた。

会社はこれを了承し、平成21年2月末日までには、組合から求められた資料を作成し、同年3月の早い時期に協議することを約束した（甲16、第1回審問調書4頁以下・E証言）。

(2) その後、約束の期限が経過しても会社から組合に対して連絡はなかった。このため組合は会社との連絡を取ろうとしたが、果たせなかった。また、ファクシミリ送信で協議開催を督促するほか、留守番電話に折り返しの電話連絡を求める伝言を残したものの、会社からの連絡はなかった（甲6、7、16）。

(3) 組合は、平成21年5月18日、会社の行為は法第7条第1号及び第2号に該当

する不当労働行為であるとして、当委員会に対して救済申立てを行った。

- (4) 本件審査手続における第1回調査期日後である平成21年7月16日、審査委員の勧試に基づき、組合側はE、会社はBが出席して、札幌地区連合の会議室において団体交渉を行ったが、会社が従前の主張を繰り返しただけで、実質的な交渉に入らないまま10分程度で打ち切られた（第1回審問調書9頁以下・E証言）。
- (5) 会社の事務所は、本店住所と同じBの自宅に置かれていた。しかし、会社は、車両の減車を内容とする事業計画変更届出を札幌陸運支局に提出するなどし（乙28）、現状では会社として運送事業を行っておらず、また、Bは自宅を退去しており、そこには会社の事務所の実体も認められないことから（第2回審問調書27頁以下・B陳述、甲21）。申立書記載の会社の本店住所に、会社の営業の実態があるとは認められない。

第4 当委員会の判断

1 会社の使用者性について

- (1) 会社は、前記のとおり、Dは自らD建材を営む個人事業主であり、会社の外注先であること、A及びCはD建材の従業員であるから、組合員らは会社の従業員ではないと主張する。そして、組合員らが乗務していたダンプはD建材が所有しており、登録名義を会社名義にしていたのは、あくまでD建材のダンプについて営業ナンバーを取得するためであり、名義貸しにすぎないと説明する。また、従業員がいないと名義貸しが監督官庁である陸運支局に露見してしまうことから、雇用保険には加入して、外注先の負担とならない程度の金額を給与名目で支払い、その金額を除く外注先の売上金は、給与の送金口座とは別の口座に振り込んでいたが、同局の強い指導があり、平成19年春ころから外注先の了解を得て社会保険に加入したと説明する（第2回審問調書28頁以下・B陳述）。

会社の説明は、会社は組合員らの雇用契約上の雇用主ではないとするものであり、使用者性を争うものと認められることから、まず、この点について検討する。

- (2) 一般に「使用者」とは雇用契約上の雇用主をいうが、法が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることから、雇用主以外の事業主であっても、労務供給者に対して労働関係上の諸利益に対する実質的な支配力ないし影響力を及ぼすことができるだけの使用従属関係が認められる場合には、その事業主は、法第7条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

(3) そこで、本件についてみると、次の事実が認められる。すなわち、前記第3、2、(1)において認定したとおり、組合員らが乗務していたダンプの登録名義は会社名義であり、組合員らは会社の運転者台帳及び従業員名簿に雇用された運転者として記載されていた。組合員らが乗務していたダンプの修理代・燃料代・損害保険料などは、会社が修理業者・燃料会社・損害保険会社に直接支払っており、組合員らが乗務しているダンプのタイヤ交換や修理についても、会社の代表者であるBの了解を得てから整備会社等に持ち込まれていた（第1回審問調書42頁以下・A陳述）。また、組合員らには給与として基本給が支給されており、時間外手当が支給されている月もあった。給与からは、雇用保険料や源泉所得税の控除のほか、平成19年5月支給分以降の給与明細書においては社会保険料が控除されている。組合員らは平成20年3月末日でいったん会社を離職したとして雇用保険の失業給付を受けていた。運転日報等からみても、上記基本給や時間外手当は、運送業務に従事した組合員らの労務の対価と認められるところである。

加えて、組合員らを含む会社の運転手が従事する運送業務は、ほとんどすべてが会社の業務であったことが認められるとともに（第2回審問調書55頁・B陳述）、運転手が従事する日々の乗務は、あらかじめBによりほぼ一方的に割り当てられており（第1回審問調書23頁・D証言、同調書36頁・A陳述、同調書51頁以下・C証言）、前記認定のとおり、運転手が業務に従事した際には、運転日報と運行前点検表を作成・提出することになっていた。提出された運転日報をみると、運転手は、就労日には割り当てられた仕事の内容に応じて時間的に拘束されていたことが認められ、他方、組合員らにおいてBの割り当てる仕事を選んでいたとは認めがたいほか、ダンプの登録名義が会社名義であったことや運転日報から認められる就労日から見ても、組合員らが会社から指示のあった運送業務以外の業務に従事していたとは判断できない。

さらに、会社はA及びCを平成20年7月1日から直接雇用したと主張しているが、その前後で両名の就労実態や給与の内容に違いがほとんど認められない。

(4) 他方、本件の申立人申請の証人であり、会社でダンプの運転手として稼働していたFによると、会社からの給与の振込口座のほか、「美紀建材F」名義の口座を作り、会社と請求書や精算書のやりとりをした上で、その口座に会社から売上金が送金されていたなどと証言しており、会社の主張にそのような事実も認められる（第2回審問調書7頁以下、同11頁以下、同14頁以下、同17頁以下、同20頁以下・F証言）。

しかしながら、会社としては運送事業の許可を維持するために車両と運転手を確保しておく必要があり、それらを会社の組織の中に組み入れることにより

運送事業を継続することができたのである。実際、会社は、会社が受注した業務を各運転手に割り振り、その業務に対して給与を支払っており、他方、組合員を含む会社の車両に乗務していた運転手は、会社の指示に従い、その労務に服していたのであるから、給与は運送業務という労務の対価であると認めることができる。

(5) 以上の事実を総合的に判断すると、会社の組合員らに対する実質的な使用従属関係を認めることができ、会社は法第7条の「使用者」であるというべきである。

2 団体交渉拒否について

(1) 平成21年1月31日に団体交渉が行われ、組合の要求に対する会社の主張は前記第3、3、(1)で認定したとおりである。会社は、組合員らに対して時間外手当を支払っていた事実が認められ(乙14)、Bは「三六協定」も結ばなければならないことも認めている(第2回審問調書50頁・B陳述)。会社がA及びCを雇用したと主張する平成20年7月1日以降については、時間外手当のほか日曜出勤手当(甲10号証の1)、夜間手当(甲10号証の3)が支払われている事実も認められるところ、給与明細書からはその算出方法等も明らかではない。それにもかかわらず、上記団体交渉における会社の主張は、組合が要求する時間外・休日・深夜労働の割増賃金の支払義務を否定するものであるから、会社としても、組合の要求や主張に対して、具体的な論拠を示したり、資料を提示するなどして、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。

当日の団体交渉においては、会社はその主張を述べるとともに一部伝票などを示したに過ぎなかったものの(第1回審問調書7頁・E証言)、組合の強い要求を受けて会社は、平成21年2月末日までには組合から求められた資料を作成し、同年3月の早い時期に協議することを約束し、組合もこれを了承した。

(2) しかし、前記第3、3、(2)で認定したとおり、会社は上記約束を反故にし、資料の提示はもとより、団体交渉にも応じなかった。会社はその理由について資料の用意ができなかったとする一方で、「はっきり言って相手にしていただけないなという気持ちがほとんどでした」、「ペテン師みたいなやつらにはかわり合いたくないなと思っていました」と説明する(第2回審問調書44頁・B陳述)。

このような理由は、会社が団体交渉に応じない正当な理由とは到底認められず、会社が団体交渉を拒否したものと言わざるを得ないことから、その対応は法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) なお、本審査手続において組合が提出を求めていた組合員らの給与明細書台帳や運転日報等が書証として提出された事実や、当該手続中に団体交渉の期日

がもたれたりした事実があるものの、それらの書証は、前述（前記2、1）のとおり手当の算出根拠が明確でないなど必ずしも十分なものではなく、また当該団体交渉も実質的な交渉に入らないまま打ち切られていることから、これらの事実は、会社による団交拒否の点に関する救済利益を失わせるものではない。

3 不利益取扱いについて

法第7条第1号は、労働者が、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことの内いずれかを理由に、使用者が、当該労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いをすることを不当労働行為としている。

本件は、組合員らが、会社において就労中の労務供給に対する未払賃金につき、会社を退職した後に労働組合を結成して、会社に対してその支払を要求するとする事案であるところ、組合が要求する上記時間外等の割増賃金の支払請求に対して、会社が正当な理由なく応じないというだけでは、法第7条第1号に該当する不利益取扱いの事実は認められない。

したがって、本件においては、法第7条第1号の不当労働行為は成立しない。

4 結論

以上のほかは、主文の救済方法で足りると判断されることから、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成22年5月28日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 ㊞